

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2013 r.

**Sąd Rejonowy w Bolesławcu – IV Wydział Pracy**

w składzie:

**Przewodniczący : SSR Joanna Moroz-Korycka**

**Protokolant : Anna Ryś**

po rozpoznaniu w dniu 29.10.2013r. w Bolesławcu,

sprawy z powództwa A. C. i M. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w B.

o odprawę

I. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz powoda A. C. kwotę 5625,02 zł (pięć tysięcy sześćset dwadzieścia pięć złotych i dwa grosze) z odsetkami ustawowymi od dnia 11.06.2013r. do dnia zapłaty,

II. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz powoda M. S. kwotę 5214,52 zł (pięć tysięcy dwieście czternaście złotych i pięćdziesiąt dwa grosze) z odsetkami ustawowymi od dnia 11.06.2013r. do dnia zapłaty,

III. dalej idące powództwo A. C. i M. S. oddala,

IV. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz powodów A. C. i M. S. kwoty po 900 zł (dziewięćset zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bolesławcu kwotę 542 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, od których powodowie byli zwolnieni,

VI. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności: w punkcie I do kwoty 2812,51 zł oraz w punkcie II do kwoty 2607,26 zł.

**Sygn. akt. IV P 140/13**

## UZASADNIENIE

Powodowie A. C. i M. S. w pozwie wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o. w B. domagali się zapłaty odpraw pieniężnych w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia z tytułu rozwiązania umów o pracę z przyczyn ekonomicznych – powód A. C. w kwocie 6.244,00 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia 11.06.2013r. do dnia zapłaty, powód M. S. w kwocie 5.522,00 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia 11.06.2013 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powodów kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych tj. po 900,00 zł na każdego z nich.

W uzasadnieniu powodowie wskazali, że byli zatrudnieni u strony pozwanej na podstawie umów na czas określony: A. C. w okresie od 22.07.2008 r. do 11.05.2013 r., M. S. w okresie od 12.04.2011 r. do dnia 11.05.2013 r. Umowy o pracę uległy rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia ich przez pracodawcę w dniu 26.04.2013 r. ze skutkiem na dzień 11.05.2013 r. bez wskazania przyczyn wypowiedzenia. Powodowie pracowali na dziale betoniarnia, gdzie na początku bieżącego roku zwolniono wszystkich pracowników. W wypowiedzeniach umów o pracę współpracowników

powodów, którzy posiadali umowy o pracę na czas nieokreślony, jako przyczynę wskazano konieczność zmniejszenia zatrudnienia wynikającą ze spadku produkcji spowodowanego zmniejszeniem zamówień na materiały budowlane produkowane przez spółkę. Pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony zwolnieni w 2013 r. z przyczyn leżących po stronie pracodawcy otrzymali odprawy. Powodowie wezwali pozwanego do zapłaty należnych im odpraw, jednak odprawy te nie zostały im wypłacone, dlatego wnieśli oni niniejszy pozew.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Sp. z o.o. w B. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powodów kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Według pozwanego żądania powodów są nieuzasadnione, bowiem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony nie wymaga podania przyczyn jej rozwiązania, stąd domysły powodów dotyczące przyczyn rozwiązania ich umów o pracę są procesowo obojętne. Istotne jest natomiast to, że rozwiązanie z powodami umów o pracę nie rodzi po stronie pozwanego obowiązku zapłaty odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W piśmie procesowym z dnia 28.10.2013 r. pełnomocnik powodów powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, iż wbrew twierdzeniom pozwanego, roszczenia o zapłatę odprawy na podstawie ustawy z dnia 13.03.2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących przysługują również pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy na czas określony.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. C. był zatrudniony u pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. w okresie próbnym od dnia 22.04.2008 r. do dnia 21.07.2008 r. oraz na podstawie umowy na czas określony w okresie od 22.07.2008 r. do 11.05.2013 r. na stanowisku kierowca w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie o pracę na czas określony strony zastrzegły możliwość rozwiązania umowy o pracę za 2 - tygodniowym okresem wypowiedzenia.

M. S. był zatrudniony u pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. na okres próbny od dnia 12.04.2011 r. do dnia 11.07.2011 r. oraz na podstawie umowy na czas określony w okresie od 12.07.2011 r. do dnia 11.05.2013 r. na stanowisku kierowca w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie o pracę na czas określony strony zastrzegły możliwość rozwiązania umowy o pracę za 2 - tygodniowym okresem wypowiedzenia.

**dowód:** kserokopia umów o pracę A. C. k. 11, k. 12, kserokopia świadectw pracy A. C. k. 13-14, k. 16-17, kserokopia umów o pracę M. S. k. 23, k. 25, kserokopia załączników do umów o pracę M. S. k. 24, k. 26, kserokopia świadectwa pracy M. S. k. 27-28, akta osobowe powoda M. S. i A. C..

Bezspornym jest, że umowy o pracę na czas określony powodów uległy rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia ich przez pracodawcę w dniu 26.04.2013 r. ze skutkiem na dzień 11.05.2013 r. bez wskazania przyczyn wypowiedzenia.

**dowód:** kserokopia rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z A. C. k. 10, kserokopia rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z M. S. k. 22.

W 2013 r. nie były przeprowadzane przez (...) Sp. z o.o. w B. zwolnienia grupowe z przyczyn ekonomicznych. W styczniu 2013 r. było zatrudnionych u pozwanego 168 pracowników. W 2013 r. przyjęto 24 pracowników, zwolniono 30 pracowników. Na dzień 20.09.2013 r. zatrudnionych było 162 pracowników. Pracownicy wytwórni betonu u pozwanego zwolnieni w 2013 r. to sześć osób, w tym trzy osoby - K. G., J. S., M. K. zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, gdzie jako przyczynę ich zwolnienia wskazano konieczność zmniejszenia zatrudnienia wynikającą ze spadku produkcji spowodowanego zmniejszeniem zamówień na materiały budowlane produkowane przez spółkę. Pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony zwolnieni w 2013 r. z przyczyn leżących po stronie pracodawcy otrzymali odprawy.

**dowód:** kserokopia wykazu osób zatrudnionych i zwolnionych k. 46-47, zeznania powoda A. C. k.53, zeznania powoda M. S. k.54.

Przez cały okres zatrudnienia powodowie należycie wywiązywali się ze swoich obowiązków pracowniczych, nigdy nie byli karani przez pracodawcę karami porządkowymi. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda A. C. z ostatnich trzech miesięcy pracy wynosiło 2812,51 zł brutto, średnie miesięczne wynagrodzenie powoda M. S. z ostatnich trzech miesięcy pracy wynosiło 2607,26 zł brutto.

**dowód:** zaświadczenie o zatrudnieniu i wysokości zarobków k. 44,45, zeznania powoda A. C. k.53, zeznania powoda M. S. k.54.

W czerwcu 2013 r. powodowie zwrócili się do pozwanego o wypłatę odpraw pracowniczych z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych – powód A. C. w kwocie 6.244,00 zł brutto w wysokości w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, powód M. S. w kwocie 2761,00 zł brutto w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. W wezwaniu do zapłaty z dnia 19.06.2013 r. M. S. zażądał odprawy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty 5522,00 zł, bowiem przepracował on u pozwanego dłużej niż dwa lata. Pozwany nie wypłacił powodom żądanych odpraw.

**dowód:** kserokopia wezwania do zapłaty odprawy dla A. C. k. 7-8, kserokopia wezwań do zapłaty odprawy dla M. S. k. 18, k. 19-20,

Sąd zważył, co następuje:.

A. C. i M. S. dochodzili od pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. zapłaty odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznych wynagrodzeń brutto, z tytułu rozwiązania umów o pracę z przyczyn ekonomicznych. Powodowie domagali się zatem odprawy wynikającej z regulacji zawartych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z dnia 22 maja 2003 r.). Sąd uznał powództwo za uzasadnione.

Stosownie do treści art. 1 ust. 1 tej ustawy - przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników (ust. 2 tego artykułu).

Zgodnie z art. 8 ust. 1 tej ustawy, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Stosownie do treści art. 10 ust. 1 tej ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn

niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Bezspornym w niniejszej sprawie był fakt, że powodowie byli zatrudnieni u pozwanego na podstawie umów: A. C. w okresie od dnia 22.04.2008 r. do dnia 21.07.2008 r. na podstawie umowy o pracę w okresie próbnym i w okresie od 22.07.2008 r. do 11.05.2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, M. S. w okresie od dnia 12.04.2011 r. do dnia 11.07.2011 r. na podstawie umowy o pracę w okresie próbnym i w okresie od 12.07.2011 r. do 11.05.2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Zgodnie z art. 33 k.p., przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W niniejszej sprawie umowy łączące strony spełniały wszystkie kryteria wskazane w art. 33 k.p., a zatem były zawarte na okres dłuższy niż 6 miesięcy i przewidywały możliwość ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Z tych względów strona pozwana była uprawniona do wypowiedzenia powodów zawartych z nimi umów o pracę na czas określony.

Stosownie do treści art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Żaden z przepisów kodeksu pracy nie nakłada na pracodawcę obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Tym samym wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony może nastąpić z jakiegokolwiek przyczyny. W związku z tym pracownik zwolniony z pracy, w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony, nie może domagać się odszkodowania z powodu niedostatecznego uzasadnienia wypowiedzenia lub braku takiego uzasadnienia.

Biorąc jednak pod uwagę, że w niniejszym postępowaniu powodowie domagali się odpraw wynikających z regulacji zawartych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Sąd był zobligowany do zbadania przyczyn leżących u podstaw wypowiedzenia powodów umów o pracę, a dokładnie, czy to wypowiedzenie tych umów wynikało z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowody, nie można stwierdzić, aby w chwili wypowiedzenia powodów umów o pracę u pozwanego następowały zwolnienia grupowe w myśl przepisów art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd zbadał zatem, czy wyłączną przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umów o pracę powodów były przyczyny niedotyczące pracownika, o czym stanowi przepis art. 10 ust. 1 powołanej powyżej ustawy.

W ocenie Sądu, przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe dało podstawy do stwierdzenia, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodów umów o pracę na czas określony była konieczność zmniejszenia zatrudnienia wynikająca ze spadku produkcji spowodowanego zmniejszeniem zamówień na materiały budowlane produkowane przez spółkę.

Pozwany, ani w odpowiedzi na pozew, ani na rozprawie nie wskazywał innych przyczyn rozwiązania z powodami umów o pracę na czas określony, w szczególności nie udowodnił, aby przyczyny te leżały po stronie powodów. Faktem jest, że w 2013 r. sytuacja finansowa pozwanego pogorszyła się, dlatego też miały miejsca zwolnienia pracowników. Zwolniono wszystkich pracowników pracujących na dziele betoniarni, w tym A. C. i M. S., co miało na celu obniżenie kosztów przez pozwanego. Osoby z działu betoniarni, które były zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, otrzymały wypowiedzenia umów o pracę, w których jako przyczynę wskazano konieczność zmniejszenia zatrudnienia wynikającą ze spadku produkcji spowodowanego zmniejszeniem zamówień na materiały budowlane produkowane przez spółkę. Były to zatem niewątpliwie przyczyny ekonomiczne, dlatego też wypłacono im odprawy. Pozwany nie przedstawił żadnego dowodu na to, że w przypadku powodów, przyczyny wypowiedzenia ich umów o pracę były inne, niż osób, które pracowały z nimi w tym samym dziele betoniarni. Nadto z analizy akt osobowych powodów nie wynika,

aby kiedykolwiek były do nich kierowane uwagi w zakresie świadczonej przez nich pracy, nigdy nie były wobec nich stosowane kary porządkowe.

Wobec powyższych okoliczności Sąd uznał roszczenia powodów, co do zasady uzasadnione i zasądził na ich rzecz odprawy w wysokości ich średnich dwumiesięcznych wynagrodzeń zgodnie z art. 10 ust. 1 w zw. art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Kwotę należnych odprawy Sąd obliczył na podstawie zaświadczeń o zatrudnieniu i wysokości zarobków przedłożonych przez pozwanego: dla A. C. jest to kwota 5625,02 zł brutto, zaś dla M. S. jest to kwota 5214,52 zł brutto - wraz z odsetkami od dnia 11.06.2013 r. do dnia zapłaty. Sąd oddalił powództwo ponad powyższe kwoty średnich dwumiesięcznych wynagrodzeń brutto powodów.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 98 kpc oraz § 6 ust. 4 i § 11 ust 1 pkt Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z 28.09.2002r. Z mocy art. 96 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – A. C. i M. S. nie mieli obowiązku uiszczenia kosztów sądowych w sprawie, w związku z czym Sąd na podstawie art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążył pozwanego tymi kosztami nakazując pobrać od niego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Bolesławcu łączną kwotę 542,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powodowie są zwolnieni.

Sąd nadał wyrokowi w pkt I do kwoty 2812,51 zł oraz w pkt II do kwoty 2607,26 zł rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.